



Uitwerking redelijke gronden voor beëindiging arbeidsovereenkomst

De a-grond: bedrijfseconomische redenen

Bij beëindiging van de arbeidsrelatie op grond van bedrijfseconomische redenen dient het te gaan om de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen. Ook onder de WWZ blijft het afspiegelingsbeginsel de hoofdregel, waarbij - kort gezegd - de selectie per categorie uitwisselbare functies gelijkmatig over de verschillende leeftijdscategorieën dient plaats te vinden.

De b-grond: langdurige ziekte

Voor deze ontslaggrond moet een werknemer minimaal twee jaar arbeidsongeschikt zijn en het moet aannemelijk zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden. Ontslag wordt alleen toegestaan indien binnen die 26 weken de overeengekomen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.

De c-grond: veelvuldig ziekteverzuim

Voor een ontbinding op deze grond is vereist dat het ziekteverzuim zodanig is, dat dit voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen heeft. De lat ligt hierbij wel hoog. Het moet gaan om ernstige organisatorische problemen, waardoor van de werkgever niet langer gevergd kan worden het dienstverband te laten voortduren. Daarnaast moet blijken dat het regelmatige ziekteverzuim niet komt door onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden. Ook moet de werkgever aantonen dat de werknemer niet inzetbaar is binnen 26 weken en het uitoefenen van de werkzaamheden in aangepaste vorm niet tot de mogelijkheden behoort.

De d-grond: disfunctioneren

Net als op basis van de huidige ontslagregels kan het onvoldoende functioneren door een werknemer een ontslaggrond zijn. Hiervoor is dan wel vereist dat de werknemer tijdig in kennis is gesteld van het vermeend disfunctioneren en de werknemer in de gelegenheid moet worden gesteld zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast mag de ongeschiktheid geen gevolg zijn van onvoldoende scholing of onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Dit onderstreept het grotere belang van scholing onder de WWZ.

De e-grond: verwijtbaar handelen of nalaten

Deze ontslaggrond zal in de praktijk worden ingezet voor ernstige incidenten of gebeurtenissen, die dicht in de buurt komen van het geven van ontslag op staande voet. Hierbij kan worden gedacht aan het plegen van diefstal, fraude of geweld tegenover de werkgever of collega's. Ook het veelvuldig niet nakomen van instructies of verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zou onder deze ontslaggrond kunnen worden geschaard.

De f-grond: gewetensbezwaren

Als de werknemer weigert zijn werkzaamheden te verrichten vanwege een ernstig gewetensbezwaar, en de bedongen arbeid kan niet in aangepaste vorm worden verricht, dan levert dit een grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.



De g-grond: verstoorde arbeidsverhouding

Ook het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding kan een grond zijn voor ontslag. Hiervan is sprake als de verhoudingen zo slecht zijn dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsrelatie moet ernstig en duurzaam zijn verstoord, bijvoorbeeld door onverenigbaarheid van karakters of door een door verschillende voorvallen geschonden vertrouwensband.

De h-grond: andere grond

Het is nog niet erg duidelijk hoe ruim deze grond kan worden uitgelegd. Wel duidelijk is dat het om een volledig andere ontslaggrond dient te gaan dan hiervoor opgesomd. De wetgeschiedenis noemt als voorbeelden een werknemer zonder geldige verblijfsvergunning of een werknemer in detentie, maar de regering heeft later naar voren gebracht dat ook een niet presterende voetbaltrainer of een manager met wie een verschil van inzicht bestaat over het te voeren beleid onder deze grond kan worden gebracht.